

Valtakunnallinen työpankkikokeilu

Raportti työpankkien toiminnasta ja ehdotukset toimintamallin kehittämiseksi



ISSN 1797-9897 (verkkojulkaisu)

ISSN-L 1236-2115

ISBN 978-952-00-2962-3 (PDF)

URN:ISBN:978-952-00-2962-3

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2962-3>

JOHDANTO

Valtioneuvosto päätti elokuussa 2008 sosiaaliturvauudistuskomitean (SATA) työhön liittyvän valtakunnallisen työpankkikokeilun käynnistämisestä.

Valtakunnallisella työpankkikokeilun tavoitteena oli lisätä vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Kokeilulla pyritään lisäämään yritysten halukkuutta tarjota työtä em. henkilöille ensin vuokraamalla työtä työpankista ja myöhemmin palkkaamalla heidät itse. Kokeilulla tähdättiin sosiaaliturvauudistuksen tavoitteisiin: työn kannustavuuden parantamiseen, köyhyyden vähentämiseen ja riittävän perustulon turvaamiseksi kaikissa elämäntilanteissa.

Tarkoituksena oli hakea laajalla rintamalla kokemuksia työpankkitoiminnasta uuden kustannustehokkaan valtakunnallisesti monistettavan työllistämismallin kehittämiseksi.

Vuoden 2008 lopulla sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa sopivien työpankkien etsinnän valtakunnalliseen työpankkikokeiluun. Sosiaali- ja terveysministeriön nimeämä johtoryhmä valitsi mukaan 50 hakijan joukosta seitsemän eri puolella Suomea sijaitsevaa toimijaa.

Helmikuussa 2009 käynnistyi vuoden 2009 loppuun jatkuva kokeilu seitsemän alueellisen työpankin kanssa. Mukana oli eri puolilla Suomea toimivia yhdistyksiä, säätiö, verkostoja ja sosiaalisia yrityksiä.

Työpankkikokeilun rahoituksesta vastasi sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö nimesi kokeilulle johtoryhmän, johon kuuluivat johtaja Heikki Palm sosiaali- ja terveysministeriöstä puheenjohtajana, neuvotteleva virkamies Aini Kimpimäki sosiaali- ja terveysministeriöstä, Markku Lehto SATA- komiteasta, pääsihteeri Lauri Pelkonen SATA- komiteasta ja sosiaali- ja terveysministeriöstä, hallitusneuvos Päivi Kerminen, työ- ja elinkeinoministeriö, finanssineuvos Tuulia Hakola-Uusitalo valtiovarainministeriöstä ja erityisasiantuntija Erja Lindberg Suomen Kuntaliitosta.

Kokeilun vetäjänä toimi projektipäällikkö Aarne Kuusi aikuiskoulutuskeskus Edupolista. Hän toimi myös johtoryhmän sihteerinä.

SISÄLLYSLUETTELO

TYÖPANKKIKOKEILUN TAUSTA.....	5
TYÖPANKIN TAVOITTEET	6
TYÖPANKIN TOIMINTA	6
Edelleensijoittaminen	6
Alihankinta	7
Edelleensijoitetulle maksettavan palkan suuruus	7
Työpankin rahoitus nykyisessä tukijärjestelmässä.....	7
Vuokratyön veloituseriaatteen.....	7
Työntekijän edut työpankissa	8
Yrityksen edut työpankissa.....	8
Prosessikuvaus työllistymisestä avoimille työmarkkinoille.....	8
PALKKATUKEA KOSKEVIIN SÄÄNNÖKSIIN SUUNNITELLUT	
MUUTOKSET	10
ALUEELLISTEN TYÖPANKKIEN TOIMINNAN KUVAUSTA.....	10
Kokeilussa mukana olevat toimijat	10
Alueellisten työpankkien taloudesta.....	12
Edelleensijoitettujen hinnoittelusta	12
Työntekijät.....	12
Koettuja onnistumisia	12
Esitettuja toivomuksia	13
Kysynnän kartoitus	13
ALUEELLISTEN TYÖPANKKIEN TOIMINNAN ARVIOINTIA	14
Yhteenveto edelleensijoituksista 15.2.2009–31.12.2009 välisenä aikana	14
MILLAINEN TYÖPANKIN TULISI OLLA.....	15
MILLAINEN TYÖPANKKI EI SAISI OLLA.....	15
TYÖPANKKITOIMINNAN VALTAKUNNALLINEN ORGANISOINTI	16
Työpankkimallin hahmottelua;.....	16
Liite 1, Työpankin toimintamalli	17
Liite 2. Kysynnän kartoitus	18
Liite 3. Oy Sinebrychoff Ab kirje	19

TYÖPANKKIKOKEILUN TAUSTA

Heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen edistämiseksi alkoi helmikuussa 2009 SATA-komitean työhön liittyvä vuoden 2009 loppuun jatkuva valtakunnallinen työpankkikokeilu. Kokeilun tarkoituksena on löytää heikossa työmarkkina-asemassa oleville henkilöille (pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat, vajaakuntoiset, ikääntyneet) väyliä avoimille työmarkkinoille edelleensijoittamalla (palkkatuetun työvoiman vuokraaminen) heitä yrityksiin. Kokeilulla pyritään lisäämään yritysten halukkuutta tarjota työtä em. henkilöille, ensin työpankista riskivapaasti vuokraamalla ja myöhemmin palkkaamalla heidät itse.

Suomessa on pitkät perinteet heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden suojatyöstä, kuntoutuksesta ja koulutuksesta. Käytössä olleet palvelut eivät ole toivotussa määrin edistäneet heikossa työmarkkina-asemassa olevien sijoittumista työmarkkinoille. Yritysten halukkuus palkata heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä on jäänyt vähäiseksi. Syyksi esitetään usein kohderyhmän palkkaamisen aiheuttavan taloudellisia ja tuotannollisia riskejä. Myös työ- ja elinkeinotoimistojen (TE-toimisto) tarjoamat palvelut (kuten palkkatuki) tunnetaan huonosti.

Sosiaali- ja terveysministeriön nimeämä johtoryhmä pyysi joulukuussa 2008 työvoima- ja elinkeinokeskuksia selvittämään halukkaita toimijoita kokeiluun. Kokeiluun ilmoittautui noin 50 halukasta toimijaa, joista valittiin seitsemän eri puolella Suomea sijaitsevaa toimijaa. Mukana on yhdistyksiä, säätiö, sosiaalisia yrityksiä sekä kumppanuushanke (kaupunki, aikuiskoulutuskeskus ja sosiaalinen yritys).

Valintakriteereinä oli, että toimijalla on kokemusta mm. (suluissa valintakriteerin painoarvo)

- työvoiman edelleensijoittaminen (palkkatuetun työvoiman vuokraus) (40 %)
- hyvät yrityssuhteet (10 %)
- kuntayhteistyö (5 %)
- riittävän suuret volyymit (15 %)
- edelleensijoittajan omat työt (alihankinnat yms.) (15 %)
- hyvät sidosryhmäsuhteet (10 %)
- TE-keskuksen lausunto (5 %)
- toiminnan perusrahoitus kunnossa

Sosiaali- ja terveysministeriö varasi kokeiluun 400 000 euron määrärahan. Jokaisen alueellisen työpankin kanssa solmittiin sopimus, jonka perusteella kukin työpankki sai 40.000 euron määrärahan vetäjän kustannuksiin. Työpankin koordinoinnista tehtiin sopimus aikuiskoulutuskeskus Edupolin kanssa. Sopimus sisälsi määrärahan koordinoinnista aiheutuvan työn korvaamiseen, Vantaan työpankin vetäjän kustannuksiin, markkinointiin sekä seminaarien ym. järjestämiseen.

Työpankkikokeilun tarkoituksena on alueellista työpankeista saatujen kokemusten perusteella kehittää uusi toimintamalli, joka on toimiva ja toteuttaa työpankin tavoitteet sekä on helposti ja kustannustehokkaasti monistettavissa.

TYÖPANKIN TAVOITTEET

Työpankin tavoitteena on työllistää heikossa työmarkkina-asemassa oleva työtön henkilö yrityksille edelleensijoittamalla.

Tavoitteena on, että suurin osa työpankin työntekijöistä voisi tehdä työsuhteessa kokopäiväistä jatkuvaa työtä. Osa pitkään työttömänä olleista henkilöistä on varsin haluttomia byrokratia- ja kannustavuussyistä tekemään lyhytaikaisia työkeikkoja. Kaikille ei kuitenkaan voida tarjota heti kokoaikaista työtä, joten työpankki auttaa henkilöitä mm. selviytymään etuuksien ja palkan yhteen sovitteluista. Työpankin suurimpia haasteita onkin ”tyhjien aikojen” täyttäminen järkevällä ja kannustavalla tavalla.

Työpankin tavoitteena on pienentää työllistävän yrityksen riskiä ja helpottaa heikossa työmarkkina-asemassa olevan työnhakijan rekrytointia. Työpankin tarjoamien eri palvelujen väliset siirtymät pyritään saamaan nopeiksi, helpoiksi ja kannustaviksi.

Tarkoituksena on luoda työttömälle yksilöllinen väylä työttömyydestä avoimille työmarkkinoille. Työpankki auttaa työtöntä etenemään mahdollisimman nopeasti kohti työmarkkinoita tarjoten tarvittavia tukitoimia. Yhteistyötahojen välille pyritään rakentamaan aito kumppanuus ja yhteistoimiverkosto. Työttömissä piilevä työvoimareservi pyritään saamaan käyttöön.

TYÖPANKIN TOIMINTA

Työpankkitoiminnan keskeinen elementti on työvoiman vuokraus. Työpankki vuokraa (edelleensijoittaa) työntekijöitään yrityksille. Kun vuokratyötä ei ole tarjolla, työntekijälle tarjotaan mahdollisuuksien mukaan työtä työpankin tehtävissä (esim. alihankintatyöt) tai hänelle tarjotaan koulutusta taikka muita työelämävalmiuksia ja osaamista parantavia palveluja. Työpankki auttaa palkan ja etuuksien yhteensovittamisessa.

Työpankkiin hakeutuminen on vapaaehtoista. Työpankki päättää, keitä se palkkaa työntekijöikseen. Työntekijöiksi valitaan sellaisia heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä, joilla on halukkuus työllistyä, mutta eivät itse tai tavanomaisin toimenpitein onnistu työllistymään.

Työpankkitoiminnan sisältönä ei ole suojatyön kehittäminen tai tarjoaminen.

Yrityksille työpankki tarjoaa mahdollisuuden saada sama vuokratyöntekijä uudelleen. Tavoitteena on, että vuokrauksella alennetaan työllistymiskynnystä ja työpankista vuoraturun työntekijän mahdollisuuksia saada myöhemmin työpaikka yrityksestä.

Edelleensijoittaminen

Sosiaalinen yritys, yhdistys, säätiö tai kunta voi edelleensijoittaa palkkatuella palkkaamansa pitkäaikaistyöttömän (yli 12kk työttömänä), vaikeasti työllistyvän (yli 24 kk työttömänä) tai vajaakuntoisen (diagnosoitu vamma tms. joka alentaa työkykyä ko. työtehtävään) yritykseen, yhdistykseen, säätiöön tai yksityiselle henkilölle (huom. ei kuntaan). Edelleensijoitusoikeus laajenee todennäköisesti keväällä 2010 henkilöstöpalveluyrityksiin.

Työnjohtovastuu on aina käyttäjäyrityksellä (vuokraajalla) vaikka työsuhte on vuokrayrityksellä (esim. työpankillä)

Alihankinta

Toisen yrityksen tms. työ, joka tehdään alihankkijan (toisen yrityksen/toimijan) työntekijöiden toimesta alihankkijan tai toimeksiantajan tiloissa. Jos työ tehdään esim. työpankin työnjohdon alaisuudessa toisen yrityksen tiloissa, on kyse myös alihankinnasta.

Palkkatuen määrä ja kesto (koskee kaikkia työnantajia)

Voidaan myöntää täysimääräisenä, jos työaika on 85 % alan normaalista työajasta.

Palkkatuen suuruus: perustuki noin 540 euroa/kk ja lisäosa 60–90 % edellisestä.

Edelleensijoituksessa on yleensä mukana lisäosa, tuki yhteensä noin 850–1000 euroa/kk

Sosiaalisen yritykselle voidaan myöntää myös palkkaan suhteutettua tukea (50 % bruttopalkasta ja sivukuluista) max.1300 euroa/kk.

Palkkatuen lähtökohta on henkilön työllistymisen edistäminen, ei työnantajan tarve saada halvalla työvoimaa. Palkkatuki mahdollistaa työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen palkanmaksun, vaikkei työntekijän työ olisikaan riittävän tuottavaa. Palkkatuella kompensoidaan alentunutta tuottavuutta ja työkykyä. Palkkatuki on harkinnanvarainen ja siitä päättää työvoima- ja elinkeinotoimisto.

Palkkatukea voidaan myöntää enintään 10 kk ajaksi. Yli 500 päivää työttömänä olleen tai vajaakuntoisen palkkatuki voi olla enintään 24 kk. Sosiaalinen yritys voi saada yli 12 kk työttömänä olleelle tuke enintään 24 kk ajaksi ja vajaakuntoisen 36 kk ajaksi.

Edelleensijoitetulle maksettavan palkan suuruus

Työntekijöille maksetaan aina sen työn mukaista TES:n palkkaa , jota tekee.

Yksinkertaista kokopäivätyötä tekevän henkilön tavanomainen (TES) kuukausipalkka on noin 1350 – 1700 euroa/kk. Sivukuluineen (eläke-, sos.turva, vakuutukset ja lomakorvaukset) 1750–2200 euroa.

Työpankin rahoitus nykyisessä tukijärjestelmässä

Pääosa tuloista tulee edelleensijoituksesta ja alihankinnasta tai omasta tuotannosta. Palkkatuen osuus kokonaistuloista on vaihdellut työpankeissa 10 - 45% välillä.

3-sektori on lisäksi saanut kaupunkien ja kuntien toimintatukea sekä kuntakohtaisia työllistämismäärärahoja

Vuokratvön veloituseriaatteen

Vuokraaja eli käyttäjäyritys maksaa vain tehdyistä työtunneista (ei sairausajan palkkaa tms.). Vuokraava laskuttaa tehdyistä työtunneista ja sopimuksen mukaisesta kertoimesta (yleensä 1,7–1,9 x bruttopalkka) joka sisältää: palkan, sivukulut, lomapalkat, katteen)

Mikäli työntekijän työkyky on alentunut, voidaan työtuntiveloitusta alentaa. Jos työpankki on yritystoimintaa, pyrkii pankki saamaan henkilöstä mahdollisimman korkean hinnan.

Työntekijän edut työpankissa

Työpankin ensisijainen tavoite on täyttää vuokrausjaksojen väliset ajat työehtosopimusten mukaisella palkkatyöllä. Toissijaisesti välit voidaan täyttää koulutuksella tai harjoittelulla taikka työelämävalmennuksella, josta työntekijä saa etuuden (työttömyyskorvaus + ylläpitokorvaus 9 euroa/pvä).

Jos henkilö on välit ilman palkkaa tai muuta etuutta, saa hän työttömyyspäivärahaa. Työpankki auttaa etuuksien hakemisessa.

Käyttäjäryityksellä on oikeus palkata työpankkilainen omaan palvelukseensa tapauskohtaisesti sovittavan edelleensijoitusjakson jälkeen (esim. 4 kk.)

Yrityksen edut työpankissa

Yritys saa työntekijöitä ruuhkiin ja sesonkeihin nopeasti, joustavasti ja riskittä. Työpankki tuntee työntekijänsä ja yrityksen työt, jolloin voidaan varmistua sopivan henkilön tarjoamisesta.

Kun tarvetta työpankkilaisen käyttöön ei ole, työllistyy hän työpankin omiin töihin tai häntä voidaan kouluttaa. Uuteen työvoimatarpeeseen on vanha tuttu työntekijä jälleen saatavissa, jolloin aikaa ei kulu perehdytykseen.

Alihankintayhteistyö mahdollistaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden välillisen työllistämisen. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien vuokraus on yksi keino osoittaa yhteiskuntavastuuta. Yritys voi hyödyntää yhteistyötä mm. markkinoinnissaan.

Tutkimusten mukaan (mm. Anne-Birgitta Pessi, RAY:n raportteja 19/2008) yhteiskunnallisesti vastuulliset yritykset ovat ihmisten mielestä rehellisempiä ja luotettavampia. Niiden uskotaan myös tuottavan laadukkaimpia tuotteita. Valtaosa, kaksi kolmesta, suomalaisesta kaipaa tänä päivänä myös yritysten sosiaalista vastuuta.

Prosessikuvaus työllistymisestä avoimille työmarkkinoille

- Työpankki tarvitsee työntekijän.
- Työpankki ottaa yhteyttä työpajaan, 3-sektorin työllistäjään, TE-toimistoon, työvoiman palvelukeskukseen ja/tai kouluttajaan ja kertoo, millaista henkilöä se etsii palkattavaksi.
- Kun sopiva henkilö löytyy, työpankki hakee TE-toimistosta palkkatukea.
- Henkilö voidaan ottaa ennen työsuhdetta työharjoitteluun, työkokeiluun tai häntä voidaan kouluttaa tulevaan työtehtävään.
- Työntekijä aloittaa palkkatyön työpankin omissa alihankintatöissä.
- Kun työpankki on varmistunut työntekijän sopivuudesta työskentelemään ulkopuolisessa yrityksessä, tehdään yrityksen kanssa sopimus edelleensijoituksesta. Sopimuksessa sovitaan mm. työnkeikan pituudesta, työajoista, laskutuksesta sekä muista ehdoista. Sopimus pohjana voidaan käyttää esim. Henkilöstöpalveluyritysten liiton sopimus pohjaa
- Sopimuksessa on myös mainittu, minkä ajan jälkeen yrityksellä on oikeus palkata henkilö itse.
- Kun käyttäjäyritys tarvitsee uuden vakituisen työntekijän, yritys palkkaa yrityksen mieluiten henkilön, joka on talossa aikaisemmin ollut, esim. työpankkilaisen.
- Yritykseen syntyy tarve uudelle työpankin työntekijälle edellisen tilalle.
- Työpankkiin syntyy tarve uudelle työntekijälle.

Käyttäjäyritys (Kalatukku E. Eriksson oy, Helsinki)

Kalanjalostuslaitoksen tuotanto on riippuvainen kalan saatavuudesta. Kun kalaa saadaan runsaasti, työllistää se noin 15 henkilöä enemmän verrattuna huonoon kalansaantiaikaan. Kalaa saadaan yleensä hyvin, joskin huonoja kalaviikkoja on kuitenkin vuodessa useita. Yrityksen kilpailukyvyyn kannalta tärkeää on saada optimoitua työntekijämäärä. Kun kalaa ei tule, työpankkilaiset ovat työpankin (Lubor oy:n omissa töissä – esim. alihankinnat) Kun kalaa tulee, ovat tutut entiset työntekijät saatavilla heti kalatehtaaseen

Alihankintaa tarjoava yritys (Oy Sinebrychoff Ab, Kerava)

Työpankki (Lubor oy) tekee alihankintana käsityönä mm. tuontivirvokepullojen lajittelua ja pakkausta myymäläkärryihin sekä erilaisia myyntipakkauksia. Työt tehdään Luborin omissa tiloissa lukuun ottamatta suurempia kertaeriä, jotka tehdään Luborin työnjohdon alla Koffin omissa tiloissa Keravalla.

Työt ovat helppoja ja kevyitä ja sopivat lähes kaikille työhaluisille henkilöille.

Yhteistyön lähtökohtana on luotettavuus, nopeus ja joustavuus sekä erityisesti vastuullinen liiketoiminta (työllistävät näin välillisesti vaikeasti työllistyviä). Vastuullisella liiketoiminnalla Sinebrychoff pyrkii:

- yhteiskunnallisen toimintaluvan hankkimiseen (nk. "licence to operate")
- brandin rakentamiseen, imagon parantamiseen ja maineen kasvuun

Hinnoittelun lähtökohtana kummassakin tapauksessa on markkinahinta.

Oy Sinebrychoff Ab:n kirje liitteenä.

Alihankintatöiden organisointi(Vantaan kaupungin työpajat ja Lubor Oy)

Työpankki on sopimussuhteessa erilaisten työpajojen/työkeskusten kanssa. Työpankista saattaa yhdellä puhelinsoitolla lähteä useita henkilöitä vuokralle ulkopuoliseen yritykseen ja omat työt pitää saada tehdyksi. Tällöin työpankin yhteistyökumppanina toimiva paga tms. toimii ”työpankin työpankkina”. Pajalaiset tekevät työnjohtonsa alaisena töitä työpankin tiloissa tai vaihtoehtoisesti tuotteet siirretään työpajan omiin tiloihin. Toinen vaihtoehto on palkata työpajasta henkilöitä määräajaksi paikkaamaan työntekijävajetta (tässä on nähty kuitenkin sekä byrokratia- että kannustavuusongelmia)

Työntekijät (Lubor Oy)

Työntekijät palkataan ensin työpankin omiin töihin. Kun työntekijän soveltuvuudesta ollaan varmoja, häntä tarjotaan ulkopuoliselle yritykselle usein lyhyisiin työkeikkoihin. Koska työt ovat helppoja, työilmapiiiri kannustava sekä palkkaus TES:n mukainen, on työntekijöitä ollut (Vantaalla) kohtuullisen helppoa löytää. Työtekijöiden työaika voidaan myös räätälöidä jaksamisen mukaan. Monet tekevät osa-aikatyötä omasta tahdostaan. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien määrä Vantaan työpankin kokonaismäärästä on noin 70 %.

PALKKATUKEA KOSKEVIIN SÄÄNNÖKSIIN SUUNNITELLUT MUUTOKSET

Työ- ja elinkeinoministeriössä valmistellaan muutoksia julkisista työvoimapalveluista annetussa laissa oleviin palkkatukea koskeviin säädöksiin. Muutostarpeet liittyvät tuki-intensiteettiin ja tukikausien enimmäiskestoisiin. Taustalla on EY:n perustamissopimus, jossa valtiontuet ovat 87 artiklan kohdan 1 perusteella lähtökohtaisesti kiellettyjä taloudellista toimintaa harjoittavalle toimijalle, joka tarjoaa tavaroita ja palveluita markkinoille.

Pienet tukimäärät eli de minimis – tuet eivät kuulu artiklan 87 soveltamisalaan. De minimis – tuesta on kysymys, jos tukiviranomainen on varmistanut, että elinkeinotoimintaa harjoittavan toimijan (yritys, yhdistys, säätiö ym.) kuluvan ja kahden aikaisemman vuoden aikana saaman eri viranomaisten myöntäminen de minimis – tukien yhteismäärä ei ylitä 200 000 euroa.

Vuonna 2008 tuli voimaan komission ryhmäpoikkeusasetus, jossa määritellään epäedullisessa asemassa olevien työntekijöiden ja alentuneesti työkykyisen työntekijän palkkakustannuksiin myönnettävät tuet. Epäedullisessa ja erityisen epäedullisessa asemassa olevien työntekijöiden tuki-intensiteetti voi olla enintään 50 % tukikelpoisista palkkauskustannuksista. Tukijakso voi epäedullisessa asemassa olevan henkilön kohdalla olla korkeintaan 12 kk ja erittäin epäedullisessa asemassa olevan henkilön kohdalla korkeintaan 24 kk. Vajaakuntoisten osalta tuki-intensiteetti voi olla 75 %. Tukikauden kestoa ei ole määritetty.

Avustusta saavaan toimijaan sovelletaan joko de minimis - tukea tai ryhmäpoikkeusasetusta.

Palkkatuen myöntämisedellytysten muutokset vaikuttavat niiden elinkeinotoimintaa harjoittavien yhdistysten ja säätiöiden toimintaan, jotka ovat kattaneet palkkakustannukset joko kokonaan tai pääosin palkkatuella. Sosiaalisten yritysten toimintaan suunnitelluilla muutoksilla ei ole juurikaan vaikutusta.

Hallituksen esitys annettiin eduskunnalle joulukuussa 2009. Säännösmuutoksen on tarkoitus tulla voimaan 1.5.2010.

ALUEELLISTEN TYÖPANKKIEN TOIMINNAN KUVAUSTA

Työpankkikokeilu aloitettiin helmikuussa 2009 keskellä taloustaantumaa. Ongelmia aiheutti työvoiman kysynnän hiipumisen lisäksi se, että yritys, joka on irtisanonut tai lomauttanut 9 kuukauden aikana, ei voi ottaa vuokratyöntekijöitä. Kokeilun johtoryhmä asetti yhdeksi työpankkien tehtäväksi kysynnän kartoittamisen yrityksistä.

Kokeilussa mukana olevat toimijat

Kokeilussa mukana olevat yhdistykset ja säätiöt ovat perustettu aktivoimaan ja työllistämään heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä. Näiden toimijoiden tulonmuodostuksesta julkiset tuet muodostavat suurimman osan.

Kokeilussa on mukana 3 julkisomisteista sosiaalista yritystä. Kaksi on yhdistysten ja yksi kuntayhtymän perustamaa ja omistamaa sosiaalista yritystä. Lisäksi mukana on kaupungin, aikuiskoulutuskeskuksen sekä yksityisomisteisen sosiaalisen yrityksen kumppanuushanke. Varsinaista työpankkitoimintaa harjoittaa sos. oy, jonka liikeideana on perustamisesta lähtien ollut työpankkityyppinen toiminta

Vantaan valo

Vantaan valo on Vantaan kaupungin, aikuiskoulutuskeskus Edupolin sekä sosiaalisen yrityksen Lubor Oy:n kumppanuushanke. Valo on perustettu toteuttamaan ja kehittämään polutusta kuntouttavasta työtoiminnasta avoimille työmarkkinoille. Valossa toteutetaan kaupungin kuntouttavaa työ- ja pajatoimintaa, ammatillista aikuiskoulutusta sekä Lubor Oy:n alihankitatöitä. Lubor Oy edelleensijoittaa työntekijöitään yrityksiin. Yrityksen omassa tuotannossa on työskennellyt 41 henkilöä, joista edelleensijoituksessa on ollut 12 henkilöä. Edelleensijoituksen hinnoittelun vaihteluväli on ollut 15-20 euroa/tunti, keskihinnan ollessa 18 euroa. Lubor Oy on palkannut lisäksi lyhytaikaisiin työkeikkoihin palkkatukikelpoisia myös ilman tukea noin 10 henkilöä.

Työn Vuoksi ry, Imatra

Yhdistyksen on perustanut Imatran kaupunki, Ruokolahden ja Rautjärven kunnat, Imatran seudun kehitysyhtiö Oy sekä kolme yhdistystä. Toiminnan tarkoituksena on edistää kuntoutusta ja työllistämistä. Toiminta tähtää pitkäaikaistyöttömien työmarkkinoilla pysymiseen ja syrjäytymisen ehkäisyyn valmennuksen ja työnohjauksen avulla. Omat työt ovat olleet pihatöitä, remontteja, siivouksia ja aputöitä. Palkkatukitöissä on ollut 30 henkilöä, joita kaikkia on edelleensijoitettu. Hinnoittelun vaihteluväli on ollut 5,50 – 20 euroa/tunti, keskihinnan ollessa 8 euroa.

Yritetään yhdessä ry, Oulu

Yritetään yhdessä ry. toteuttaa kuntouttavaa työ- ja pajatoimintaa sekä työllistää lähinnä vaikeimmin työmarkkinoille sijoittuvia. Omat työt ovat pääsääntöisesti kierrätykseen liittyviä tehtäviä. Edelleensijoitettujen työt ovat lähinnä korttelitalonmiesten tehtäviä ja pienemmässä määrin purku- ja kierrätystöitä isohkoissa kiinteistöalan yrityksissä. Yhdistyksen omissa palkkatukitöissä on ollut 63 henkilöä, joista 60 henkilöä on ollut edelleensijoitettuna. Sijoitukset ovat olleet vuodesta muutamaan viikkoon. Päivittäin edelleensijoitettuna on ollut 20-30 henkilöä. Korvaus vaihtelee oman ilmoituksen mukaan välillä 8 – 25 euroa.

Etelä-Pohjanmaan sosiaalipsykiatrinen yhdistys ry.

Yhdistys toteuttaa asumis-, kuntoutus- ja työllistymispalveluja. Yhdistys on perustanut vuonna 2004 sosiaalisen yrityksen Woodfox Oy:n, jolla on omaa kiinteistöjen korjaus- ja huolto- sekä rakennustoimintaa. Woodfox Oy edelleensijoittaa teollisuus- ja palveluyrityksiin työntekijöitään pääsääntöisesti pitkiin työkeikkoihin (6-12kk). Työllistettyjä/edelleensijoitettuja on 25/10 henkilöä. Edelleensijoitettujen hinnoittelun vaihteluväli on 10-15 euroa/tunti, keskihinnan ollessa 12 euroa/tunti. Suoraan yrityksiin työllistyi työpankin kautta 9 henkilöä.

Tekevä-säätiö, Jyväskylä

Säätiö on Jyväskylän kaupungin ja Jyväskylän maalaiskunnan sekä kuuden yhdistyksen perustama säätiö, jonka tarkoitus on työvalmennuksen, kuntoutuksen ja koulutuksen avulla edistää vaikeasti työllistyvien valmiuksia työmarkkinoille. Säätiön omat työt ovat kiinteistöalan siivouksia ja pienimuotoisia rakennus ja korjaustöitä. Säätiö ei ole onnistunut edelleensijoittamaan ketään.

Mikemet Oy, Mikkeli

Mikemet Oy on Hengitysliitto Helin omistama sosiaalinen yritys, joka toimii sopimusvalmistajana metalli- ja sähköteollisuudelle sekä työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä. Mikemet toimii tiiviissä yhteistyössä Miketek ry:n kanssa, joka toimii tyypillisenä kolmannen sektorin työnantajana ja kuntoutuspalveluja tuottavana toimijana. Mikemet Oy palkkaa työntekijänsä yhdistyksestä (parhaimmistosta). Palkkatukitöissä on ollut 16 henkilöä, joista kolme on onnistuttu edelleensijoittamaan. Hinnoittelun vaihteluväli oli 11,60 – 15,00 euroa/tunti ja keskihinta oli 13,40 euroa/tunti.

Tyke Oy, Satakunta

Tyke on Satakunnan sairaanhoitopiirin omistama työllistävä tuotanto ja palveluyritys, joka tuottaa palveluja ja tuotteita kunnille, valtiolle, yrityksille ja yksityisille. Tyke on perustanut itselleen työllisyysyksikön, joka toteuttaa edelleensijoittamista lähinnä Rauman ja Porin alueilla. Edelleensijoitettuna työllisyysyksikössä on ollut kerrallaan 40 henkilöä. Hinnoittelun vaihteluväli on ollut 5-12 euroa/tunti keskihinnan ollessa 8 euroa/tunti. Palkkatuella suoraan yrityksiin siirtyi 13 henkilöä ja ilman palkkatukea 7 henkilöä. Lisäksi oppisopimuksella on ollut 3 henkilöä.

Alueellisten työpankkien taloudesta

Sosiaaliset yritykset

Lubor Oy (Vantaa), Mikemet Oy (Mikkeli) ja Woodfox Oy (Seinäjoki) tulonmuodostus koostuu suurimmaksi osaksi omista myyntituloista. Julkinen tuki on pääosin valtion palkkatukea, Luborilla on lisäksi sosiaalisen yrityksen käynnistysavustusta. Tyke Oy on eriyttänyt omaksi tulosityksikökseen työllistämispalvelut, joiden tuloista n. 40% on omaa myyntituloa. Loput ovat pääosin palkkatukea ja muuta valtion (esim ESR) rahoitusta. Tyken osalta oman myynnin pientä osuutta selittää se, ettei työllisyysyksiköllä ole juuri muuta tuloa kuin edelleensijoituksesta.

Säätiö

Tekevä-säätiöllä (Jyväskylä) myyntitulot ovat noin 25% kuten palkkatuetkin. Loput (50%) muodostuvat kaupungin toimintatuesta, jota maksetaan korvauksena aktivointitoimenpiteiden järjestämisestä.

Yhdistykset

TyönVuoksi ry (Imatra) tuloista noin 25% on myyntiä. Palkkatukea on lähes puolet, loput ovat kaupungin toimintatukea ja työllistämistukea sekä valtion muita tukia. Oulun tunnuslukuja ei ole saatu muilta osin kuin 240 000 euron vuosittaisista tuloista. Verkostokumppani Työ&Toiminta ry. (Helsinki) tuloista oma myynti on n. 30%, palkkatuet n. 60% ja loput muita valtion tukia..

Edelleensijoitettujen hinnoittelusta

Suurin keskustelunaihe työpankkien kokoontumisissa on ollut vuokrattujen henkilöiden hinnoittelu. Osan mielestä vuokrata pitää hinnalla millä hyvänsä, osa pitää tiukasti kiinni siitä, että työstä maksetaan markkinahinta. Henkilötunnin hinta vaihtelee suuresti. Yksinkertaista työtä tekevän työpankkilaisen hintahaarukka on nyt 4-18 euroa tunnissa. Halvimmillaan työntekijöitä on vuokrannut TYKE Oy sekä kolmas sektori (5 euroa/tunti, keskihinta n. 8 euroa/tunti). Korkeinta hinnoittelua toteuttaa Lubor Oy (keskihinta 15 euroa/tunti), Mikemet Oy (keskihinta 13,60 euroa/tunti) ja Woodfox Oy (keskihinta n. 12 euroa/tunti).

Yleinen vuokratyön hinnoittelu on työntekijälle maksettava tuntipalkka kertaa n.1,7 – jos työntekijälle maksetaan 10 euroa/tunti, hänestä veloitetaan käyttäjäyritykseltä n. 17 euroa

Työntekijät

Työpankkikokeilijoiden asiakkaat ovat suurimmaksi osaksi henkilöitä, joiden palkkaamiseen saadaan korkeinta palkkatukea (n. 1000 euroa/kk) . Kokeilussa mukana olevat sosiaaliset yritykset pyrkivät työllistämään henkilöitä, joilla työkykyä on mahdollisimman paljon jäljellä ja joilla katsotaan olevan mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille. Kolmas sektori palkkaa runsaasti henkilöitä, joiden työllistymismahdollisuudet avoimille työmarkkinoille ovat varsin pienet ja joiden palkkatuki kattaa usein palkkauskustannuksista jopa 100%.

Koettuja onnistumisia

- kokeilustatus on tuonut toiminnalle uskottavuutta yrityksissä ja kuntasektorilla

- alueellisten työpankkien verkosto on tuonut uusia ajatuksia, tietotaidon ja kokemusten vaihtoa
- lamasta ja palkkatukien riittämättömyydestä huolimatta on saatu hyviä yhteyksiä yrityksiin ja toiminnalle on luotu kysyntää
- piilotyöpakkoja on löytynyt

Esitettyjä toivomuksia

- palkkatuen riittävydestä huolehtiminen
- erilaisten käytäntöjen ja linjausten yhtenäistäminen TE-toimistoissa
- palkan ja etuuksien yhteensovittamisen parantaminen
- siirtymien aiheuttamia byrokratioita ja etuuksien maksatusviiveitä korjattava
- työntekijän ”kassavirta” olisi saatava tasaiseksi, jotta pätkätyöt tulisivat houkuttelevimmiksi

Kysynnän kartoitus

Työpankit selvittivät alueensa yritysten mielenkiintoa työpankkiyhteistyötä kohtaan sekä nyt että taantuman jälkeen. Selvitys tehtiin 227 eri toimialan yrityksestä. Yritysten valinta oli sattumanvarainen.

1. Yrityksen koko
1-10 henkilöä (56 %), 11–100 henkilöä (38 %), yli 100 henkilöä (6 %)
2. Toimiala
teollisuus (30 %), palvelut (53 %), muut (17 %)
3. Kiinnostavuus
kiinnostaa tällä hetkellä (75 %) ei kiinnosta (16 %), taantuman jälkeen kiinnostaa (9 %)
4. Miksi kiinnostaa
helppous (40 %), joustavuus (38 %), tuki- ja taustapalveluiden järjestäminen (35 %), palvelu (23 %), hinta (20 %)

Kiinnostusta herätti enimmäkseen työvoiman saannin helppous (40%), joustavuus (38%), taustatuen tarjonta (35%). Merkittävänä on pidettävä kiinnostusta siihen, että työpankki voi tarjota erilaisia tuki- ja taustapalveluita edelleensijoituksen aikana. Hinnan osuutta selittää joidenkin toimijoiden ”alihinnoittelu”.

Taantuma on vaikeuttanut erityisesti työntekijöiden vuokraamista avoimen sektorin yrityksiin (lomautukset ja irtisanomiset estävät). Kuitenkin ikääntymisestä johtuva työvoimapula on tiedostettu ja yrityksissä ollaan kiinnostuneita työpankkityyppisestä yhteistyöstä. Avainsanoja ovat luotettavuus, nopeus, laatu, riskittömyys, vastuullinen liiketoiminta. Yhteenvedo liitteenä.

ALUEELLISTEN TYÖPANKKIEN TOIMINNAN ARVIOINTIA

Ainoastaan kahden toimijan, Vantaan työpankin kumppanuushankkeessa mukana olevan Lubor Oy:n ja Seinäjokilaisen Woodfox Oy:n ydinliiketoiminta perustuu työpankkitoimintaan. Luborin vetäjät ovat itse yrityksen omistajia, mikä osaltaan myös poikkeaa muista työpankeista.

Luborin ongelmana on ollut lähinnä käyttöpääoman puute. Alihankintatöiden sekä edelleensijoituspaikkojen etsiminen yrityksistä vie aikaa. Mm. yhteistyön aloittamisneuvottelu Sinebrychoff Oy:n kanssa kesti n. 9kk. Jotta toiminta kasvaisi, se vaatii voimakasta panostusta myyntiin ja markkinointiin.

Woodfox on kokeilun aikana saanut kehitettyä omaa alihankintatoimintaansa. Myös yhteistyö kaupungin kanssa on edistynyt.

Osa toimijoista pyörittää omaa ydintoimintaansa ja työpankkitoiminta on kakkossijalla. Osa toimijoista on saanut edelleensijoitettua henkilöitä halvan hinnoittelunsa vuoksi, josta on riskinä kilpailun vääristyminen suhteessa muihin vastaavia palveluja tarjoaviin toimijoihin.

Yhteenveto edelleensijoituksista 15.2.2009–31.12.2009 välisenä aikana

toimija	henkilö määrät	henkilötyökuukaudet	keskimääräinen tuntiveloitus	veloituksen vaihteluväli	huomautuksia
Lubor Oy Vantaa	12	60	18 euroa	15-20 euroa	* arvio
Woodfox Oy Seinäjoki	10	65	12 euroa	10-15 euroa	
Tyke Oy Satakunta	60	200*	8 euroa	5-12 euroa	
Mikemet Oy Mikkeli	3	6	12 euroa	11,6-15 euroa	
Yritetään Yhdessä ry. Oulu	60	250*	**	**	
TekeväSäätiö Jyväskylä	0	0			
TyönVuoksi ry Imatra	30	80*	8 euroa	5,50-20 euroa	
Yhteensä	175	661			

*perustuu arvioon puutteellisista seurantatiedoista johtuen

**tieto ei ollut arvioitavissa

MILLAINEN TYÖPANKIN TULISI OLLA

- Työpankkiyhtiön ydintoimintana tulee olla työpankkitoiminta.
- Työpankkitoiminnan tulee olla taloudellisesti kannattavaa toimintaa.
- Lähtökohta on hyvät yrityssuhteet sekä yritysten työntekijävaatimusten tunteminen. Työpankin on tunnettava myös edelleensijoitettavat henkilöt sekä kyettävä arvioimaan heidän mahdollisuutensa selvitä edelleensijoitustyössä (osaaminen, työilmapiiri jne.)
- Työpankkitoiminnalla olisi käsitettävä pelkästään yritystoiminta (esim. sosiaalinen yritys), joka toimii yhteistyössä aktiivitoimenpiteitä tuottavien tahojen, kuten työpajojen, kolmannen sektorin ja kuntasektorin kanssa.
- Työpankillla on omaa toimintaa/tuotantoa, joka mahdollistaa pitkään työttömänä olleen henkilön sopeutumisen työelämään ja jolla voidaan täyttää vuokrakeikkojen väliset ajat.
- Yritys on yritykselle uskottava yhteistyökumppani. Yrityksen vetäjän voisi olla omistussuhteessa työpankkiin. Tällä taataan toiminnan tehokkuus ja yritysmaailman tuntemus.
- Työpankki hankkii tukipalvelut (esim. työvoimapolitiittiset koulutukset) kuten muutkin yritykset esim. yhteishankintamenettelynä. Työpankkiin työntekijät tulevat pääasiassa koulutuksen tai muiden aktiivitoimien kautta. Koulutusta voidaan käyttää mm. täyttämään työkeikkojen välisiä aikoja.
- Työpankkien volyymit tulee olla suuria. Muun toiminnan ehdoilla ja ohessa tapahtuva toiminta ei johda merkittäviin tuloksiin.
- Työpankillla tulee olla aloituksessa riittävät resurssit ja käyttöpääomaa. Työpankin toimivuuden ja verkostoitumisen kannalta olisi tärkeää, että kunta olisi mukana sen toiminnassa joko osakkaana tai yhteistyökumppanina.
- Työpankin työsuhde pyritään aina tekemään pitkäaikaiseksi ja työntekijän halutessa kokopäiväiseksi.
- Työntekijöille työpankin on oltava turvallinen ja kannustava työpaikka. Työpankki tuntee työttömien etuusjärjestelmät ja hoitaa/auttaa työntekijäänsä etuusbyrokratian hoitamisessa. Työpankki voisi maksaa ”ennakkona” etuuden normaalin palkanmaksun yhteydessä ja periä ne esim. valtakirjamenettelyllä myöhemmin etuuden maksajalta.
- Toteuttaakseen toimintansa työpankillla on oltava laajat verkostot, johon yritysten lisäksi kuuluu TE-toimistot, KELA, sosiaalitoimisto, työmarkkinajärjestöt, yrittäjäjärjestöt, koulutusyhteisöt

MILLAINEN TYÖPANKKI EI SAISI OLLA

- Työpankki ei saa myydä palveluja ja tuotteita alle markkinahinnan
- Työpankin toiminta ei saa perustua julkisille tuille
- Työpankki ei ole pelkkä suojatyöpaikka
- Työpankkiin ei palkata henkilöitä, ellei heillä katsota olevan riittäviä mahdollisuuksia tai haluja sijoittua avoimille työmarkkinoille
- Työpankkia ei perusteta, ellei sillä ole riittävästi töitä ja toimeksiantajia

TYÖPANKKITOIMINNAN VALTAKUNNALLINEN ORGANISOINTI

Valtakunnallisen työpankkikokeilun keskeinen tavoite on löytää kustannustehokas toimintamalli, joka olisi monistettavissa koko maahan. Toimintamallissa olisi kuitenkin hyvä ottaa huomioon alueelliset erityispiirteet.

Työpankin toimintakonsepti on osoittautunut kehittämisen arvoiseksi. Yritykset ovat kiinnostuneita yhteistyöstä, kunhan taloustaantuma hellittää.

Sosiaalisesta luonteestaan huolimatta työpankin toiminnan tulisi olla liiketoimintaa. Julkisen tuen tulisi rajoittua lähinnä palkkatukiin, eikä sen osuus tuloista saisi olla yli 50%.

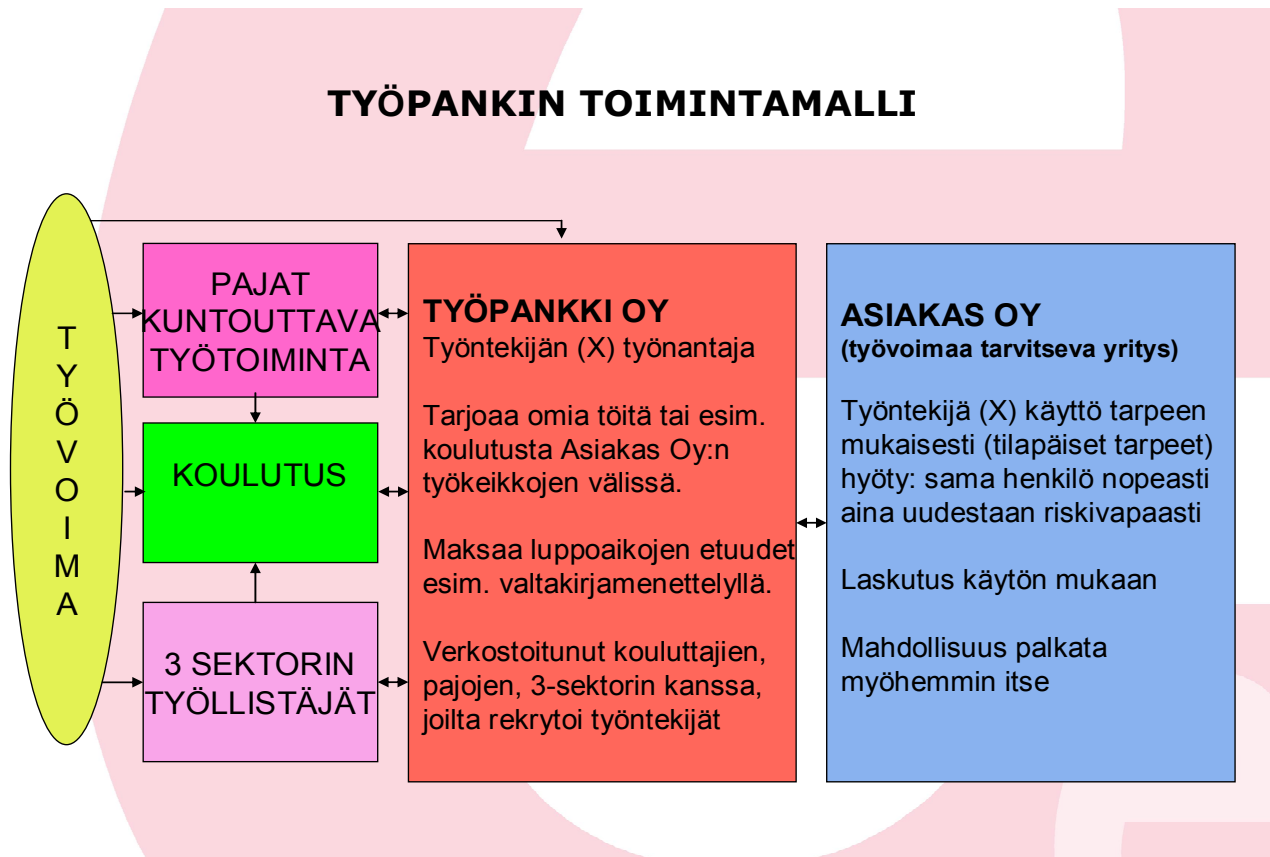
Kokeilua voitaisiin jatkaa kokeilussa mukana olevien sosiaalisten yritysten kanssa. Tavoitteena olisi kehittää edelleen edelleensijoitusta, työpankin liiketoimintaideaa ja selvittää yhteistoiminta- ja organisointivaihtoehtoja kunnan sekä valtion kanssa ja selvittää työpankin työntekijöiden valikoitumista

Vaihtoehtona voisi olla tulevaisuudessa valtion, kuntien ja yksityisen sektorin omistamien työpankkien perustaminen. Etuna olisi yhtenäisen toimintamallin aikaansaanti ja kontrollin säilyminen. Myös tarvittavat tukitoimet (kirjanpito, palkanmaksut, etuuksien maksatukset), neuvonnat, yhteiset palvelut voitaisiin hoitaa keskitetysti ja kustannustehokkaasti. Käyttöön voisi ottaa soveltuvin osin franchising yritystoiminnan elementtejä. Työpankkimallista tulisikin laatia yksityiskohtainen liiketaloussuunnitelma ja toimintakonsepti tarkempaa tarkastelua varten.

Työpankkimallin hahmottelua;

<p style="text-align: center;">KESKUSTYÖPANKKI</p> <p style="text-align: center;">Tehtävänä perustaa alueellisia työpankkiyhtiötä.</p> <p>Auttaa alkuun, kartoittaa toimintaedellytykset, tekee liiketoimintasuunnitelmat, junailee rahoituksen (esim., pääomalaina, valtion osakepääoma), antaa ensimmäisen vuoden konsultointiapua. Tarjoaa alueellisille työpankeille kirjanpito- ja palkanmaksupalvelut, hakee ja maksaa mahdolliset työntekijöiden etuudet työntekijöille, laatii yhtenäiset talousraportit jne.</p>	
<p style="text-align: center;">ALUEELLINEN TYÖPANKKI OY</p> <p style="text-align: center;">Perustetaan vain työpankkitoimintaa varten</p> <p style="text-align: center;">Omistajuus: valtio, paikallinen yrittäjä (on pankin vetovastuussa), kunta/kuntayhtymä/kouluttaja, mahdolliset muut tahot</p> <p style="text-align: center;">Perustetaan jos on:</p> <p style="text-align: center;">toiminnalliset ja taloudelliset edellytykset toimia kannattavasti, yhteistyösopimukset kuntien ja yritysten kanssa, riittävän suuret ja realistiset työllistämistavoitteet</p>	
<p style="text-align: center;">HYVÄÄ</p> <ul style="list-style-type: none"> •perustetaan ainoastaan TP toimintaa varten •keskittyy työn etsimiseen ja työllistämiseen •yrittäjävetoinen – tehokkuus – kannustavuus •uskottava yhteistyökumppani •valtiovetoinen aloitus – saadaan haluttu malli •syntyy monistettava liiketoimintasuunnitelma 	<p style="text-align: center;">HAASTEELLISTA</p> <ul style="list-style-type: none"> •vaatii pääomaa valtiolta ja valtion rahoitusta aloittamiskonsultointiin •valtion mukaantulo työlästä •saadaanko kaikki osapuolet riittävästi sitoutettua toimintaan

Liite 1, Työpankin toimintamalli



Liite 2. Kysynnän kartoitus

ALUE	YRITYKSEN KOKO			TOIMIALA			EI KIINNOSTA		MIKSI KIINNOSTAA				
	1-10 hlöä	11- 100hlöä	yli 100 hlöä	teollisuus	palvelu	muu	lama	muu syy	helppo	joustava	taustatuki	palvelu	hinta
SEINÄJOKI	62	27	31	15	41	10	14	14	28	28	30	6	10
JYVÄSKYLÄ	51	37	12	23	20	7	9	8	8	3	10	8	0
IMATRA	25	16	7	1	17	7	6	4	25	25	15	20	17
MIKKELI	27	12	13	10	10	7	3	8	5	6	3	4	6
VANTAA	26	3	13	6	9	10	6	2	5	2	2	5	4
SATAKUNTA	36	14	21	31	8	7	4		22	22	25	15	10
OULU (ei toimitettu)													
KPL	227	109	97	86	105	48	42	36	93	86	85	58	47
%		48	43	36	44	20	19	16	41	38	37	26	21

Liite 3. Oy Sinebrychoff Ab kirje

Sata-komitea
Markku Lehto

9.10.2009

Oy Sinebrychoff Ab ja Vantaalla toimiva sosiaalinen yritys, Lubor Oy, ovat tehneet kumppanuuteen perustuvaa yhteistyötä kevästä 2009 alkaen.

Yhteistyön puitteissa Lubor toimii Sinebrychoffin alihankkijana, ja teettää työntekijöillään vähittäismyymälöihin menevien tuotteiden uudelleen pakkausta sekä myyntitelineiden (ns. display) kokoamista. Työ tehdään käsin ja se on siinä määrin yksinkertaista, että sen voi oppia noin puolen päivän opetuksella.

Lisäksi Sinebrychoff ja Lubor osallistuvat sosiaaliturvan kokonaisuudistuskomitean (SATA-komitea) valtakunnalliseen työpankkikokeiluun, Vantaan Valon, kehittämiseen. Vantaan Valo on puolestaan Vantaan kaupungin, koulutuskuntayhtymä Edupolin sekä Lubor Oy kumppanuushanke, jonka tarkoituksena on pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työnhakijoiden työpolkujen luominen työllistymisen parantamiseksi.

Sinebrychoffin ja Luborin välinen yhteistyö on markkinaehtoista normaalia liiketoimintaa. Työt tehdään Luborin työnjohdon alaisuudessa joko Luborin tai Sinebrychoffin tiloissa. Keskimäärin työllistettävien määrä on vaihdellut 5 ja 10 henkilön välillä. Se, että Luborin työllistämät henkilöt ovat vaikeasti työllistettäviä, antaa yhteistyölle lisäarvoa. Sinebrychoffilla pidämme tärkeänä, että myös vajaakuntoiset voivat työllistyä ja hankkia itse itselleen toimeentulonsa mahdollisimman pitkälle. Uskomme sen lisäävän heidän elämänlaatuaan. Pidämme myös kansantaloudellisesti tärkeänä, että tällainen työvoimareservi hyödynnetään siellä, missä se on mahdollista. Koska Sinebrychoffilla ei ole osaamista vaikeasti työllistettävien ohjauksesta, koulutuksesta tai esimiestyöskentelystä, tarvitsemme Luborin kaltaisia yhteistyökumppaneita voidaksemme tarjota tällaisille henkilöille työtä.

Olemme olleet erittäin tyytyväisiä yhteistyöhömmme Luborin kanssa: saamamme työnlaatu on aina ollut edellyttämäämme korkeaa tasoa, ja lisäksi työsuoritteet on toimitettu asetetussa toimitusajassa. Tulemme jatkamaan yhteistyötä Luborin kanssa ja mahdollisuuksien mukaan myös laajentamaan sitä tulevaisuudessa.

Pidämme Sinebrychoffilla tärkeänä, että Suomessa lainsäädännön avulla tuetaan mahdollisuuksia työllistää vaikeasti työllistettäviä ja että erilaisin järjestelyin päästäisiin myös heidän osaltaan mahdollisimman pitkiin työllistymisjaksoihin ilman, että henkilön taloudellinen tilanne heikkenee sosiaaliturvamme antamasta turvasta.

Pasi Lehtinen
Logistiikkajohtaja
Oy Sinebrychoff Ab

190-vuotias Sinebrychoff on Suomen johtava oluiden, siidereiden sekä virvoitus- ja energijuomien valmistaja, joka tarjoaa myös kattavan valikoiman kansainvälisiä oluita ja yhteistyökumppaniensa kautta laajan valikoiman muita alkoholijuomia. Yhtiön liikevaihto on 365 miljoonaa euroa. Sinebrychoff aloitti panimotoiminnan 1819 ja on tänään Pohjoismaiden vanhin panimo ja Suomen vanhin elintarvikealan yritys. Sinebrychoff on osa kansainvälistä Carlsberg-konsernia.
www.sinebrychoff.fi

- 2010:
- 1 Terhi Laine. Lähisuhde- ja perheväkivallan uhreille tarjottavat turvakotipalvelut. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2957-9 (PDF)
 - 2 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2010. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2958-6 (PDF)
 - 3 Valtakunnallinen työpankkikokeilu. Raportti työpankkien toiminnasta ja ehdotukset toimintamallin kehittämiseksi. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2962-3 (PDF)